

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS KERJA
ACCOUNT OFFICER (AO) BANK MEGA CAPITAL
KC. SEMARANG**

OLEH

NAILA FIDDINI

802012125

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Guna Memenuhi Sebagian Dari Persyaratan
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Psikologi.**

Program Studi Psikologi



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
SALATIGA
2016**



PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Naila Fiddini
NIM : 80 2012 125 Email : Nayla.muslim@gmail.com
Fakultas : Psikologi Program Studi : Psikologi
Judul tugas akhir : Hubungan Antara Kompensasi Dengan Loyalitas Kerja
Account Officer (40) Bank Mega Capital Kc Semarang
Pembimbing : 1. Prof Dr. Sutarto Wijono - MA
2. _____

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya yang saya serahkan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar keserjanaan baik di Universitas Kristen Satya Wacana maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Hasil karya saya ini bukan saduran/terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan, dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing akademik dan narasumber penelitian.
3. Hasil karya saya ini merupakan hasil revisi terakhir setelah diujikan yang telah diketahui dan disetujui oleh pembimbing.
4. Dalam karya saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang digunakan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Kristen Satya Wacana.

Salatiga, 6 September 2016



6.000,-
Naila Fiddini

Tanda tangan & nama terang mahasiswa



PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Naila Fiddini
NIM : 80 2012 125 Email : Nayla.muslim@gmail.com
Fakultas : Psikologi Program Studi : Psikologi
Judul tugas akhir : Hubungan Antara Kompensasi Dengan Loyalitas Kerja
Account Officer (AO) Bank Mega Capital KC. Semarang

Dengan ini saya menyerahkan hak *non-eksklusif** kepada Perpustakaan Universitas – Universitas Kristen Satya Wacana untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kotak yang sesuai):

- ☒ a. Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA
- ☐ b. Saya tidak mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA**

* Hak yang tidak terbatas hanya bagi satu pihak saja. Pengajar, peneliti, dan mahasiswa yang menyerahkan hak *non-eksklusif* kepada Repositori Perpustakaan Universitas saat mengumpulkan hasil karya mereka masih memiliki hak copyright atas karya tersebut.

** Hanya akan menampilkan halaman judul dan abstrak. Pilihan ini harus dilampiri dengan penjelasan/ alasan tertulis dari pembimbing TA dan diketahui oleh pimpinan fakultas (dekan/kaprodi).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Salatiga, 6 September 2016



Naila Fiddini

Tanda tangan & nama terang mahasiswa

Mengetahui,



Prof. Dr. Sutanto Wijono, MA

Tanda tangan & nama terang pembimbing I

Tanda tangan & nama terang pembimbing II

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW), saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Naila Fiddini
NIM : 802012125
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana
Jeniskarya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UKSW hak bebas royalti non-eksklusif (*non-eclusif royalty freeright*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS KERJA ACCOUNT
OFFICER (AO) BANK MEGA CAPITAL KC. SEMARANG**

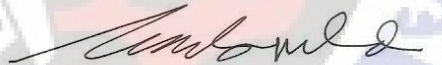
Dengan hak bebas *royalty non eksklusif* ini, UKSW berhak menyimpan, mengalih media/mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data, merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya, selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Salatiga

Pada tanggal : 30 Agustus 2016

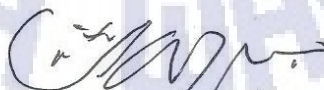
Yang menyatakan,



Naila Fiddini

1956
Mengetahui,

Pembimbing



Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Naila Fiddini

NIM : 802012125

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir, judul:

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS KERJA ACCOUNT
OFFICER (AO) BANK MEGA CAPITAL KC. SEMARANG**

Yang dibimbing oleh:

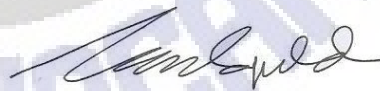
Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA.

Adalah benar – benar hasil karya saya.

Di dalam laporan tugas akhir ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan atau gagasan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau gambar serta simbol yang saya akui seolah-olah sebagai karya sendiri tanpa memberikan pengakuan kepada penulis atau sumber aslinya.

Salatiga, 30 Agustus 2016

1956 Yang memberi pernyataan,



Naila Fiddini

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS ACCOUNT OFFICER
(AO) BANK MEGA CAPITAL KC. SEMARANG**

Oleh

Naila Fiddini

802012125

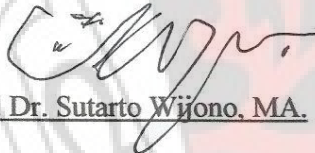
TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Guna Memenuhi Sebagian Dari Persyaratan Untuk
Mencapai Gelar Sarjana Psikologi

Disetujui pada tanggal : 30 Agustus 2016

Oleh:

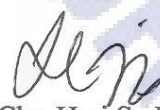
Pembimbing,



Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA.

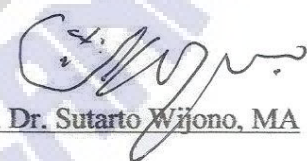
Diketahui oleh,

Kaprodi


Dr. Chr. Hari S., MS.

Disahkan oleh,

Dekan


Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA

SALATIGA

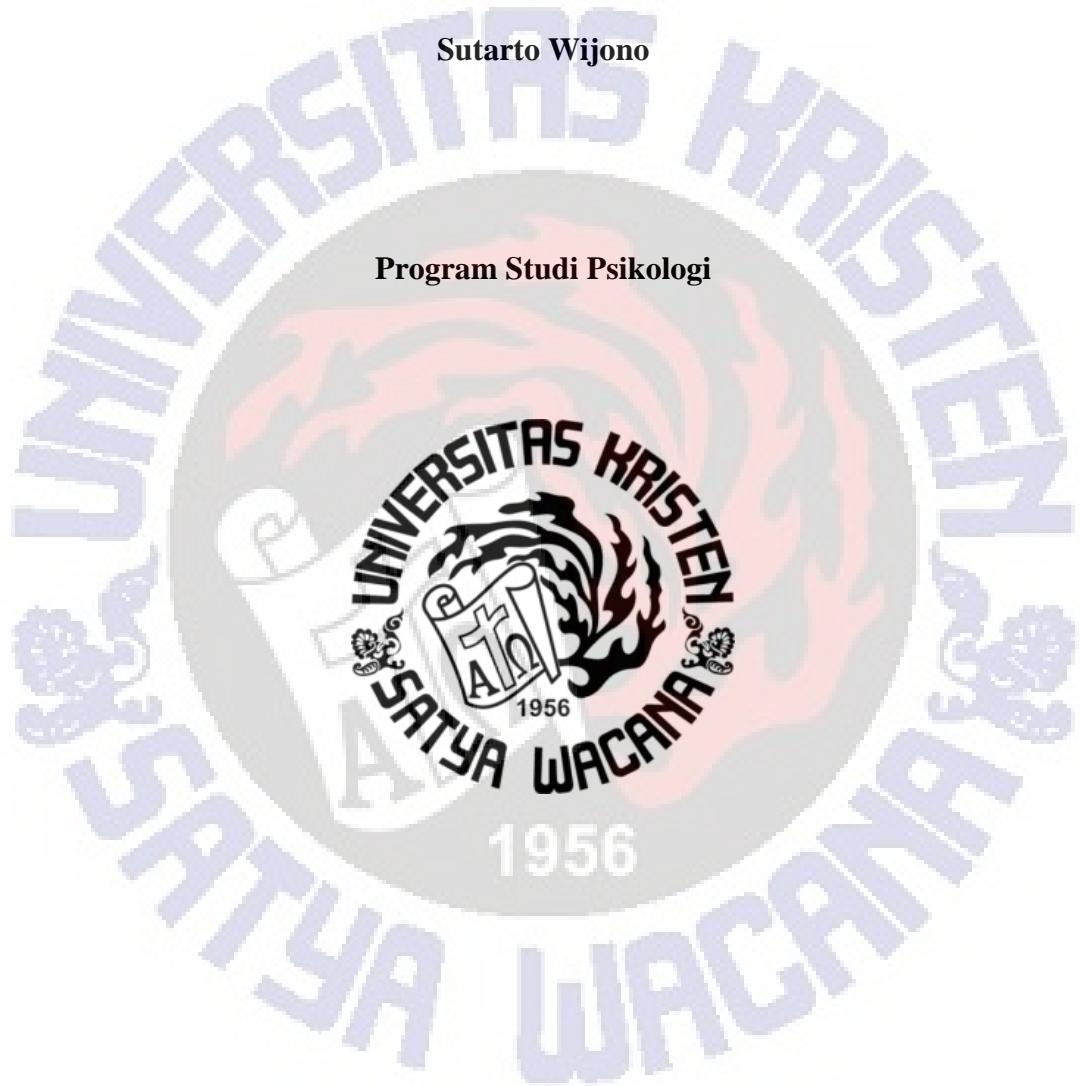
2016

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS
ACCOUNT OFFICER (AO) BANK MEGA CAPITAL
KC. SEMARANG**

Naila Fiddini

Sutarto Wijono

Program Studi Psikologi



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
SALATIGA
2016**

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan loyalitas karyawan bagian *Account Officer* (AO) di Bank Mega Capital KC. Semarang. Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian *Account Officer* (AO) yang berjumlah 35 orang, dengan menjadikan populasi menjadi sampel atau sampel jenuh. Pada penelitian ini menggunakan *Employee Loyalty Scaledan Compensation Scale*. Dalam pemilihan subjek penelitian, penulis menggunakan teknik *Saturation Sampling* dan koefisien korelasi sebesar < 0.30 seperti yang dikemukakan oleh Azwar (2012). Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *Alfa Cronbach* menunjukkan hasil yang memuaskan dengan hasil perhitungan reliabilitas sebesar 0.979. Analisa data menggunakan teknik *product moment* dengan bantuan program SPSS versi 16 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya korelasi antara kompensasi dengan loyalitas kerja *Account Officer* (AO) Bank Mega Capital KC. Semarang.

Kata Kunci: loyalitas karyawan, kompensasi, *Account Officer* (AO)

Abstract

The purpose of this study was to determine correlation between compensation with employee loyalty of the Account Officer (AO) from Bank Mega Capital KC. Semarang. The subjects were members of the Bank Mega Capital KC. Semarang, numbering 35 people, by making the population being sampled or sampled saturated. At this study, author used Employee Loyalty Scale and Compensation Scale with Saturation Sampling technique and the correlation coefficient of <0.30 as proposed by Anwar (2012). The results of reliability test using Cronbach Alpha showed satisfactory results with the results of the calculation reliability of 0.979. Data were analyzed using product moment technique with SPSS version 16 for Windows. The results showed that there was no correlation between compensation with employee loyalty of Account Officer (AO) from Bank Mega Capital KC. Semarang.

Keywords: Employee Loyalty, Compensation, Account Officer (AO)

PENDAHULUAN

Dewasa ini era globalisasi ditandai dengan perubahan-perubahan pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan. Hal ini telah menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi maupun industri. Salah satunya adalah bagaimana organisasi secara responsif menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan tidak hanya pada eksternal namun juga internal perusahaan (Vannecia, Eddy & Roy, 2013). Menurut Dwija, Edy & Nyoman (2014) banyaknya persaingan kualitas produk, kualitas pelayanan harga dan lain-lain haruslah diikuti dengan peningkatan kualitas SDM yang dimiliki. Hal ini disebabkan oleh adanya berbagai perusahaan produk peminjaman kredit kepada nasabah, maka perusahaan perbankan haruslah memperhatikan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Salah satunya adalah bagian *account officer* (AO).

Dalam perbankan saat ini, sektor pembiayaan menjadi sangat penting dan saat ini semakin pesat perkembangannya. Oleh karena itu, peran *account officer* sebagai sumber daya manusia yang seringkali menjadi ujung tombak dalam sektor pembiayaan. Hal tersebut dimungkinkan karena tugas seorang *account officer* adalah melakukan pemasaran pembiayaan serta melakukan analisis pembiayaan. Jadi, perusahaan perbankan haruslah memperhatikan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya khususnya bagian *Account Officer* (AO). Dengan kata lain, Bank Mega Capital KC. Semarang menjadi pilihan penulis untuk menjadi tempat penelitian. Penulis menganggap bahwa ada beberapa fenomena yang terkait dengan adanya loyalitas kerja para karyawan di Bank Mega Capital KC. Semarang tersebut.

Dari hasil observasi dan wawancara antara penulis dengan dua *account officer* pada hari dan tanggal Senin, 25 April 2016 di Bank Mega Capital KC. Semarang ditemukan bahwa sebagian karyawan menunjukkan adanya usaha yang keras ketika mendapatkan tugas dari perusahaan, bekerja dengan penuh tanggung jawab. Sebagian karyawan juga menunjukkan

loyalitas pada perusahaan yang dapat dilihat dari rata-rata kerja karyawan lebih dari 5 tahun. Namun, ada juga sebagian karyawan yang menunjukkan tidak adanya loyalitas, yang dapat dilihat dari bekerja terhadap perusahaan kurang dari 2 tahun '*resign*', dan juga ketika karyawan tidak mempertanggungjawabkan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Selain itu, sebagian besar karyawan akan lebih memilih untuk *resign* dari tempatnya bekerja ketika mendapatkan pekerjaan baru dengan gaji yang lebih besar. Hal ini dikarenakan kebutuhan sehari-hari yang terus meningkat. Sebagian karyawan juga melibatkan diri dalam nilai-nilai yang ada dalam perusahaan. Yang mana dapat dilihat dari kepatuhan dari sebagian karyawan terhadap ketentuan yang berlaku dan tidak melanggar ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Sementara, ada juga yang melanggar nilai-nilai di perusahaan yang dapat dilihat sebagian karyawan yang masuk atau keluar kerja tidak pada jam yang ditentukan.

Atas dasar beberapa fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa ada masalah yang terkait dengan loyalitas kerja maka penelitian tentang loyalitas kerja karyawan di bagian *Account Officer* (AO) Bank Mega Capital KC. Semarang perlu dilakukan. Oleh karena itu, penulis memilih untuk meneliti loyalitas kerja karyawan di bagian *account officer* (AO) Bank Mega Capital KC. Semarang. Dalam suatu kesempatan, Bloemer dan Schroeder 2006 (dalam Lee, 2008) mengatakan bahwa loyalitas karyawan memiliki dua aspek yaitu sikap loyalitas (meliputi komitmen afektif, komitmen kalkulatif, dan komitmen normatif) dan perilaku loyalitas (meliputi niat untuk tetap tinggal, komunikasi, dan perilaku mengeluh)

Untuk mendukung pernyataan tersebut ada beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan penting diteliti. Ada hasil temuan yang mengatakan bahwa karyawan yang loyal akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan juga menghasilkan keuntungan bagi perusahaan manufaktur di Malaysia. Dalam penelitian tersebut merekomendasikan bahwa untuk perusahaan menempatkan penekanan lebih besar pada pengukuran loyalitas

karyawan dan bagaimana memotivasi karyawan mereka (Omar, et al, 2010). Sementara itu, Lai (2013) menentukan bahwa menciptakan dan mengembangkan loyalitas karyawan merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh HR untuk mencapai kinerja kompetitif karyawan dan hal tersebut akan menguntungkan bagi perusahaan apabila karyawannya memiliki kinerja kompetitif. Selanjutnya, Hussain & Gulzar (2014) mengatakan bahwa memiliki karyawan yang loyal dengan upaya yang dilakukan seperti menciptakan, mengembangkan, serta menjaga loyalitas karyawan akan menjaga kestabilan suatu perusahaan. Tetapi jika tidak ada loyalitas pada karyawan Telecom Sector di Pakistan, maka akan dapat membuat perusahaan menjadi tidak stabil atau bahkan perusahaan akan hancur. Loyalitas karyawan juga sangat penting bagi sebuah perusahaan guna mendukung pertumbuhan serta perkembangan perusahaan, mencapai *profitability*, serta produktifitas yang efektif bagi organisasi dan perusahaan (Upasana, 2015).

Dalam penelitian Hassan, et al. (2013) juga menyebutkan bahwa menciptakan loyalitas pada karyawan merupakan salah satu strategi yang harus dilakukan untuk menghadapi persaingan antar perusahaan dan untuk menciptakan keunggulan bagi perusahaan. Dalam suatu kesempatan yang lain, Ismail (2013) mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan, *profits* yang signifikan, dan *performance* yang tinggi serta mencapai keunggulan yang kompetitif sebagai hasil dari mempertahankan karyawan yang berkualitas di bidang perbankan. Padney & Rajni (2012) mengungkapkan bahwa memiliki karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam menjadikan suatu perusahaan sukses karena karyawan merupakan investasi yang signifikan bagi perusahaan. Jadi dengan kata lain, tanpa adanya loyalitas karyawan yang penting untuk infrastruktur bisnis, maka organisasi dan perusahaan tidak akan mampu mencapai misi, visi atau tujuan perusahaan. Selanjutnya, Ong., et al. (2014) menyatakan bahwa kualitas dan loyalitas dari karyawan berpengaruh terhadap keberhasilan jangka

panjang dari setiap perusahaan di Malaysia. Karyawan yang loyal adalah aset untuk organisasi dan retensi organisasi adalah kunci untuk mencapai keberhasilan. Pada penelitian lain juga dikatakan bahwa loyalitas kerja karyawan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pada institusi dan organisasi di Bahawalpur Pakistan (Waqas., et al, 2014). Hasil penelitian Rukmi, Triyono & Ahmad (2012) mengatakan bahwa loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo akan meningkatkan efektifitas perusahaan. Selain itu, loyalitas karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper Bisnis unit Riaufiber berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang berhenti akan membawa semua pengetahuan dan kemampuannya ke pesaing perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan akan dirugikan dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan akan terganggu (Rio & Maria, 2012).

Pada suatu kesempatan, Padney & Rajni (2012) membuktikan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja seperti komitmen, motivasi kerja, *belongingness*, serta pengembangan karier memiliki hubungan yang positif dan juga signifikan terhadap loyalitas karyawan di Industri Manufactur Gwalior. Hasil temuan menunjukkan bahwa loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Loyalitas karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi untuk karyawan Thailand Listed Family Businesses (Lee, 2015). Rahmadana (2015) mengatakan bahwa loyalitas karyawan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang efektif bagi perusahaan. Sementara itu penelitian Vannecia, dkk (2013) membuktikan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Surya Timur Jatim. Hasil penelitian lain Agus, dkk (2016) juga mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sun Star Motor Cabang Negara.

Dalam loyalitas karyawan tentunya memiliki dampak yang dihasilkan pada karyawan maupun perusahaan. Ding, et al. (2012) menjelaskan bahwa loyalitas membantu tercapainya *personal goals* maupun tujuan perusahaan, lalu menciptakan suasana yang harmonis di dalam perusahaan maupun antar rekan kerja, serta meningkatkan produktifitas pada perusahaan iFLYTEK di China. Kemudian Rio & Maria (2012) mengatakan bahwa apabila seorang karyawan di perusahaan memiliki loyalitas tinggi maka tingkat *turnover* di perusahaan akan rendah. Namun apabila loyalitas rendah dan tingkat *turnover* di perusahaan tinggi, maka akan merugikan perusahaan.

Sementara itu, Sattar & Ahmed (2014) menjelaskan bahwa karyawan telah bekerja keras untuk perusahaan, tetapi tidak mendapatkan dukungan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, karyawan akan mendapatkan stress kerja di tempat kerja sehingga menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, loyalitas karyawan menurun dan tentunya akan merugikan perusahaan. Namun ketika dukungan terhadap karyawan diperhatikan, stress kerja tidak akan terjadi dan kinerja karyawan tidak menurun. Oleh karena itu, loyalitas kerja karyawan meningkat sehingga tidak akan merugikan perusahaan.

Pada suatu kesempatan, Sattar & Ahmed (2014) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu lingkungan kerja, stress kerja, pengembangan karir, dan kompensasi. Dalam penelitian tersebut membuktikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi. Dengan kata lain, manajemen dari instansi atau perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas pegawainya agar sesuai dengan harapan perusahaan. Sementara itu, Steers & Porter (dalam Rukmi, Triyono & Ahmad, 2012) menjelaskan bahwa loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Salah satu cara yang dapat ditempuh yaitu dengan cara memberi kompensasi yang mana kompensasi merupakan

bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan. Dengan kata lain, kompensasi inilah maka karyawan akan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga karyawan dapat menunjukkan loyalitas pada pekerjaan mereka.

Penggerak utama loyalitas karyawan adalah keadilan di tempat kerja (termasuk keadilan dalam pembayaran/kompensasi/*fairpay*); peduli dan perhatian kepada karyawan; kepuasan terhadap kegiatannya sehari-hari; reputasi secara menyeluruh dalam organisasi; percaya kepada karyawan; pekerjaan yang tersedia; memiliki pekerjaan yang jelas dan menciptakan perasaan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Ong, Ong, Zhang, Huey & Hie, 2014). Sementara itu, Rahmadana (2015) menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pendapatan. Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang sangat penting. Dengan kompensasi, organisasi bisa memperoleh, menciptakan, memelihara dan mempertahankan produktivitas. Rahmadana (2015) dalam penelitiannya menyatakan apabila kompensasi yang dikelola secara baik dan benar oleh perusahaan, tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan terus meningkat, karena apabila loyalitas karyawan suatu perusahaan rendah, maka hal tersebut akan merugikan suatu perusahaan. Kemudian fasilitas yang diberikan perusahaan juga akan meningkatkan loyalitas karyawan sehingga dengan hal itu dapat membantu organisasi mencapai tujuan.

Ada beberapa hasil temuan yang mengatakan adanya atau tidak adanya hubungan antara kompensasi dengan loyalitas karyawan. Hasil temuan tersebut diidentifikasi oleh Dwija, dkk (2014) mengatakan bahwa untuk mengetahui loyalitas dari karyawan untuk perusahaan dapat dilihat dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian *account officer* (AO). Hal tersebut didukung juga dalam penelitian Rahmadana (2015) yang

menyatakan bahwa untuk meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan, maka perusahaan dapat menambahkan kompensasi seperti perlindungan pribadi dalam bentuk dana pensiun, pembayaran pada saat tidak bekerja seperti pada waktu mengikuti pelatihan dan cuti, serta peningkatan gaji. Hal ini didukung dari penelitian Hassan, et al. (2013) yang menjelaskan bahwa kompensasi berkorelasi positif dan signifikan dengan loyalitas karyawan, sehingga kompensasi merupakan faktor penting perlu diperhatikan untuk menciptakan atau meningkatkan loyalitas karyawan pada Bank Umum milik pemerintah di Punjab. Dalam kesempatan lain, Rizal, et al. (2014) juga menjelaskan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap loyalitas karyawan *Local Apparatus Work Unit* (LAWU) Kendari. Selanjutnya, Selain itu, *HRM Practice* yang mana salah satunya adalah *fair compensation* dan *social benefit* juga berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan dan retensi (Hussain & Gulzar, 2014).

Namun hasil penelitian yang sudah dijelaskan di atas sangat berbeda dengan penelitian lain yang mengatakan bahwa tidak hanya kompensasi yang harus diperhatikan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Sebaliknya manajemen karir, tekanan stress, dan motivasi kerja juga harus diperhatikan untuk meningkatkan loyalitas *Account Officer* (dalam Rukmi, Triyono & Ahmad, 2012). Dalam penelitian Ghazanfar, et al. (2011) menjelaskan bahwa kompensasi tidak ada hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada Industri Selular di Pakistan. Selanjutnya, penelitian Sattar & Ahmed (2014) mengatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara kompensasi dengan loyalitas karyawan di Sektor Perbankan Bahawalpur. Dalam kesempatan lain, Ronald (2012) juga menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan kepada para karyawan tidak memiliki hubungan signifikan dengan loyalitas karyawan di US, UK, New Zealand dan Germany.

Dengan adanya berbagai hasil penelitian yang menunjukkan adanya hasil yang bertentangan tersebut. Penulis masih menganggap bahwa penelitian tentang loyalitas

karyawan dapat di teliti kembali. Dengan alasan pada penelitian sebelumnya menemukan bahwa populasi penelitian yang terkait dengan penelitian berbeda dengan penulis yakni lebih banyak meneliti tentang non-perbankan, kedua metode yang digunakan berbeda dengan metode penulis pada penelitian sebelumnya menggunakan meta analisis, dan hasil yang didapat kompensasi memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap loyalitas karyawan *Local Apparatus Work Unit* (LAWU) Kendari (Rizal, et al., 2014). Dengan kata lain, penelitian tentang loyalitas karyawan masih dapat dilakukan sehingga penulis dapat merumuskan penelitian ini berjudul "Hubungan antara Kompensasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan Bagian *Account Officer* (AO) Pada Bank Mega Capital KC. Semarang".

RUMUSAN MASALAH

"Apakah ada hubungan antara kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan di bagian *Account Officer* (AO) Bank Mega Capital KC. Semarang?"

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan signifikan antara kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan di bagian *Account Officer* (AO) Bank Mega Capital KC. Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

A. LOYALITAS KERJA

1. Pengertian Loyalitas Kerja

Pengertian loyalitas kerja karyawan Hasibuan, 2011 (dalam Rahmadana, 2015, h. 653), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan

karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Menurut Meyer dan Hersovitch, 2001 (dalam Rukmi, Triyono & Ahmad, 2012, h. 45) loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.

Sementara itu, Gilbert (dalam Rukmi, Triyono & Ahmad, 2012, h. 45) menyatakan bahwa loyalitas adalah saling mengenal antaranggota dalam kelompoknya yang besar, perasaan memiliki yang kuat, memiliki teman yang banyak dalam perusahaan, dan lebih luas lagi di luar perusahaan terdapatnya hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan.

Dari beberapa pengertian loyalitas karyawan di atas, penulis menyimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk menjaga nama baik perusahaan dan dapat ikut serta dengan rekan kerjanya dalam kegiatan perusahaan serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan maupun yang menjadi bagian dari sebuah perusahaan dimana ia bekerja.

2. Aspek-aspek Loyalitas Kerja

Bloemer dan Schroeder, 2006 (dalam Lee, 2008) menjelaskan loyalitas karyawan memiliki dua aspek: (1) Sikap loyalitas (*Attitudinal Loyalty*), seperti komitmen afektif, komitmen kalkulatif, dan komitmen normatif. Aspek kedua adalah perilaku loyalitas (*Behavioral Loyalty*), seperti niat untuk tetap tinggal, komunikasi, dan perilaku mengeluh. Sementara itu, Waqas, et al. (2014) mengatakan bahwa loyalitas karyawan berarti bahwa mereka bersedia untuk bekerja di organisasi dimana mereka sudah bekerja, karyawan mencoba yang terbaik untuk keberhasilan organisasi dan karyawan berpikir bahwa melakukan pekerjaan dalam perusahaan merupakan pilihan terbaik

baginya. Karyawan memutuskan untuk tidak meninggalkan perusahaan dan tidak berencana untuk pergi ke perusahaan lain.

Menurut Meyer & Allen (1997) komitmen afektif berkaitan dengan emosional karyawan dimana karyawan sanggup menerima nilai-nilai perusahaan maupun aktivitas perusahaan dengan baik, dan karyawan mampu terlibat dalam perusahaan serta mempunyai keberadaan didalam perusahaan. Lalu komitmen kalkulatif mengarah pada kesadaran karyawan akan dampak-dampak yang nantinya timbul apabila meninggalkan perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung dan rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan (*resign*). Sedangkan komitmen normatif merupakan dimensi moral dan didasarkan pada kesadaran akan kewajiban yang dirasakan serta tanggungjawab yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis lebih memilih aspek loyalitas kerja karyawan yang mengacu pada Bloemer & Schroder (2006) dikarenakan menggambarkan hubungan emosional karyawan terhadap perusahaan, menggambarkan kesadaran karyawan akan dampak yang diterima ketika meninggalkan perusahaan, menggambarkan kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya terhadap perusahaan, menggambarkan keniatan karyawan akan tetap tinggal di perusahaan tempatnya bekerja, menggambarkan komunikasi antara karyawan dengan rekan kerja, serta menggambarkan perilaku mengeluh oleh karyawan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja, menurut Steers & Porter, 1983 (dalam Rukmi, Triyono & Ahmad, 2012, h. 45), akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu

perusahaan. Satter & Ahmed (2014) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, diantaranya:

1. Lingkungan kerja – hubungan dalam suatu perusahaan baik secara sosial, psikologis, maupun fisik yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melakukan tugasnya.
2. Stress kerja – suatu proses yang menyebabkan karyawan merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu.
3. Pengembangan karir - suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status pekerja dalam suatu organisasi yang bersangkutan (promosi jabatan).
4. Kompensasi – segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka (gaji/upah, asuransi, tunjangan, fasilitas kerja, insentif/bonus).

Solomon, 1992 (dalam Lee, 2008) mendeskripsikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dan retensi, antara lain: mitra karyawan dalam organisasi; imbalan kerja yang berkaitan dengan keuangan seperti kompensasi (gaji, upah, fasilitas kerja, tunjangan kerja, suasana kerja) dan *work care* (*stock plan* dan *day care system*) serta pengembangan profesional bagi karyawan (kesempatan pelatihan untuk mempelajari lebih banyak pengetahuan dan keterampilan)

B. KOMPENSASI

1. Pengertian Kompensasi

Rukmi, Triyono & Ahmad (2012: 46-47) kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang, atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji. Dalam kompensasi, bisa juga termasuk

di dalamnya insentif / perangsang dan program kesejahteraan pegawai (*employee benefit and services*).

Dalam Rahmadana (2015: 652) kompensasi adalah semua bentuk kembalian financial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaiannya. Sedangkan menurut Wilson (2012) kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Jadi penulis menyimpulkan dari beberapa pengertian kompensasi di atas, bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima berupa finansial maupun non finansial oleh karyawan atas jasa-jasa karyawan selama karyawan bekerja di dalam suatu perusahaan.

2. Aspek-aspek Kompensasi

Kompensasi karyawan mengacu pada semua bentuk gaji akan karyawan dan timbul dari pekerjaan mereka. Dessler (2008) kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, kompensasi langsung yaitu dalam bentuk: (a) upah/gaji, (b) insentif, (c) fasilitas kerja, dan (d) bonus.

Lalu komponen kompensasi karyawan selain kompensasi langsung, adalah kompensasi tidak langsung yaitu dalam bentuk keuntungan finansial seperti asuransi, tunjangan dan liburan.

Wilson (2012) juga mengatakan bahwa aspek-aspek kompensasi dibagi dalam 2 komponen yaitu kompensasi langsung (*direct payment*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect payment*). Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan secara langsung yaitu:

1. Gaji pokok: gaji atau upah.
2. Berdasarkan kinerja: bonus dan insentif.

Kemudian kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa akan datang yang telah disepakati sebelumnya, antara lain:

1. Jaminan sosial - seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan.
2. Pengobatan – seperti pengobatan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja
3. Asuransi – seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, maupun asuransi kematian.
4. Liburan – kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk pekerja guna mengurangi kebosanan pekerja dari pekerjaan mereka (darmawisata).
5. Pensiun – seperti dana pensiun, pesangon.
6. Berbagai tunjangan – seperti tunjangan hari raya (THR).

Dalam penelitian ini, penulis lebih memilih aspek loyalitas kerja karyawan yang mengacu pada Dessler (2008) dikarenakan menggambarkan hubungan kompensasi langsung (seperti gaji/upah, insentif, fasilitas kerja, serta bonus) dan kompensasi tidak langsung (seperti asuransi, tunjangan, dan liburan).

C. HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Keberhasilan suatu perusahaan dan organisasi baik besar ataupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia tapi ditentukan juga oleh sumber daya manusianya. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia sudah menjadi suatu keharusan untuk dapat menciptakan tenaga kerja yang professional. Perhatian yang besar

terhadap kualitas sumber daya manusia diharapkan mampu membawa dampak positif terhadap perkembangan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan yang baik, produktivitas kerja yang tinggi, serta loyalitas karyawan yang tinggi pula (Wilson, 2012).

Kompensasi salah satu yang dapat digunakan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Penerapan kompensasi yang tepat untuk perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Pemberian gaji/upah, bonus, insentif, asuransi, tunjangan, fasilitas kerja, maupun liburan oleh perusahaan yang berdasarkan kinerja karyawan maka akan menciptakan kepuasan bagi karyawan. Atas kepuasannya tersebut, karyawan akan bersedia untuk menjaga serta membela pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya serta karyawan akan lebih bertanggung jawab kepada pekerjaannya dan karyawan juga akan mampu menjalin relasi dengan rekan kerjanya. Namun ketika perusahaan memberikan kompensasi (berupa) secara tidak adil dan kompetitif maka hal tersebut akan menciptakan ketidakpuasan pada karyawan sehingga karyawan yang merasa tidak puas tersebut akan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan memilih untuk *resign* dari perusahaan.

Hassan, et al. (2013) menjelaskan bahwa kompensasi berkorelasi positif dan signifikan dengan loyalitas karyawan sehingga kompensasi merupakan faktor penting perlu diperhatikan untuk menciptakan atau meningkatkan loyalitas karyawan pada Bank Umum milik pemerintah di Punjab. Dalam suatu kesempatan Upasana (2015) juga mengatakan bahwa kompensasi sangat penting untuk mempertahankan loyalitas karyawan sehingga dapat dikatakan kompensasi (struktur kompensasi, tingkat kompensasi, serta manajemen kompensasi) memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Namun berbeda dengan dua penelitian yang telah disampaikan di atas, penelitian Ghazanfar, et al. (2011) menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan

loyalitas karyawan. Tidak seperti motivasi kerja yang berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kepuasan serta loyalitas karyawan Industri Selular di Pakistan.

D. HIPOTESIS PENELITIAN

Pada kasus loyalitas kerja karyawan, penelitian ini memiliki hipotesa statistiknya sebagai berikut: Terdapat hubungan antara variabel kompensasi dengan loyalitas kerja *Account Officer* (AO) Bank Mega Capital KC. Semarang.

METODOLOGI PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Dalam penelitian ini merupakan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian korelasional. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel (Suharsimi, 2003). Dalam penelitian ini akan dilihat hubungan antara kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan.

B. VARIABEL PENELITIAN

Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) : Kompensasi
2. Variabel terikat (Y) : Loyalitas Kerja *Account Officer* (AO)

C. SUBJEK PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian *Account Officer* (AO) Bank Mega Capital KC. Semarang. Bilamana jumlah populasi relatif kecil, maka semua anggota populasi dapat digunakan sebagai sampel. Hal ini disebut sebagai teknik sampling yaitu *Sampling Jenuh* dimana teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Oleh karena itu,

sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 35 karyawan bagian *Account Officer* (AO). Adapun karakteristik populasinya yaitu partisipan berstatus resmi sebagai karyawan di bagian *Account Officer* (AO).

D. ALAT UKUR PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu *Employee Loyalty Scale* yang dimodifikasi dari skala milik Lee (2008) dan *Compensation Scale* yang dimodifikasi dari skala milik Absar (2010). Jumlah item 104 item yang mana terdiri dari 55 item pernyataan untuk variabel kompensasi dan 49 item pernyataan untuk variabel loyalitas karyawan. Pada penelitian ini penulis menggunakan *try out* terpakai yaitu subjek yang digunakan untuk *try out* digunakan sekaligus untuk penelitian. Skala ini menggunakan perhitungan dengan program SPSS 16.0 *for windows*.

E. METODE PENGUMPULAN DATA

Pertama, pengumpulan data dilakukan dengan meminta surat ijin penelitian pada dosen pembimbing yang ditujukan pada Pimpinan Bank Mega Capital KC. Semarang. Setelah itu baru mengambil data pada karyawan dibagian *Account Officer* (AO) tersebut. Penulis menyebar angket sebanyak 35 angket yang ditujukan pada karyawan dibagian *Account Officer* (AO) tadi. Rencananya penyebaran angket akan dilakukan pada 8 Agustus 2016. Dalam pemilihan subjek penelitian, penulis menggunakan teknik *Saturation Sampling* yaitu jumlah populasi dijadikan sampel keseluruhan (Sugiyono, 2012). Data yang diperoleh dalam penelitian kemudian akan diolah menggunakan bantuan program computer *SPSS Statistics 16.0 for Windows*.

F. METODE ANALISA DATA

Untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan dibagian *Account Officer* (AO) Bank Mega Capital KC. Semarang, maka

digunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan metode statistik. Dan lalu, uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Sedangkan uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach. Kemudian perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan program analisis data *Statistical Product and Services Solution for Windows* (SPSS) versi 16.0.

HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada *Loyalty Employee Scale* menggunakan *Alfa Cronbach* menunjukkan hasil yang memuaskan dengan hasil perhitungan reliabilitas sebesar 0.979. Berdasarkan hasil uji yang diperoleh maka alat ukur kami dapat dikatakan alat ukur yang reliable.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	37

Sementara itu, hasil uji reliabilitas pada *Compensation Scale* menggunakan *Alfa Cronbach* menunjukkan hasil yang memuaskan dengan hasil perhitungan reliabilitas sebesar 0.974. Berdasarkan hasil uji yang diperoleh maka alat ukur kami dapat dikatakan alat ukur yang reliable.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	46

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada *Loyalty Employee Scale* dan *Compensation Scale* menggunakan program computer *SPSS 16.0 for windows*. Pada *Employee Loyalty Scale* ada

12 item yang gugur, item yang gugur tersebut adalah item nomor 19, 35, 36, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, dan 49. Jadi item yang valid pada *Employee Loyalty Scale* berjumlah 37 item. Sementara itu, pada *Compensation Scale* ada 9 item yang gugur dengan daya deskriminasi item sebesar 0.30, item yang gugur tersebut adalah item nomor 6, 23, 24, 27, 37, 41, 44, 46, dan 53. Jadi item yang valid pada *Compensation Scale* berjumlah 46 item. Pengujian tersebut mendapatkan hasil bahwa item yang tersisa adalah item yang dianggap valid dengan standar yang digunakan adalah sebesar 0.30 (Azwar, 2012).

Uji Asumsi

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan. Namun, sebelum dilakukan uji korelasi, peneliti harus melakukan uji asumsi terlebih dahulu untuk menentukan jenis statistik parametrik atau non-parametrik yang akan digunakan untuk uji korelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah data dalam suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam pengujian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan SPSS.v 16.0, dengan hasil seperti pada table berikut:

Tabel 1.1 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Loyalitas_Kerja	Kompensasi
N		35	35
Normal Parameters ^a	Mean	236.37	278.00
	Std. Deviation	24.296	36.260
Most Extreme Differences	Absolute	.283	.230
	Positive	.130	.157
	Negative	-.283	-.230
Kolmogorov-Smirnov Z		1.672	1.359
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007	.050

a. Test distribution is Normal.

Dalam hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki koefisien Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0.050. Sedangkan variabel loyalitas kerja karyawan memiliki koefisien Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0.007. Dengan demikian, variabel kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan memiliki data yang berdistribusi tidak normal ($p < 0.05$).

1. Uji Linearitas

Dalam uji linearitas ini menggunakan uji ANOVA. Pengujian linearitas diperlukan untuk mengetahui dua variabel yang sudah ditetapkan, memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas_Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	12780.505	25	511.220	.631	.826
		Linearity	.470	1	.470	.001	.981
		Deviation from Linearity	12780.034	24	532.501	.657	.803
	Within Groups		7289.667	9	809.963		
	Total		20070.171	34			

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa hasil uji linearitas menunjukkan adanya hubungan yang linear antara kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan pada *Account Officer* (AO) Bank Mega Capital KC. Semarang dengan *deviation from linearity* sebesar $F_{hitung} = 0.657$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.803 ($p > 0.05$).

Analisis Deskriptif

**Tabel 3.1 Statistik Deskriptif Skala Kompensasi dan Loyalitas Kerja
Account Officer (AO) Pada Bank Mega Capital KC. Semarang**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Loyalitas_Kerja	35	183	265	236.37	24.296
Kompensasi	35	213	329	278.00	36.260
Valid N (listwise)	35				

Skor empirik merupakan skor yang didapatkan di lapangan. Mean empirik pada variabel kompensasi sebesar 278.00 dengan standar deviasi empirik sebesar 36.260. Mean empirik pada variabel loyalitas kerja karyawan sebesar 236.37 dengan standar deviasi empirik sebesar 24.296. Setelah perhitungan skor empirik dan hipotetik, hasil tersebut dimasukkan ke dalam interval kategorisasi tiap variabel yang dibuat dalam 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Berikut kriteria hipotetik dari variabel kompensasi dalam tabel 3.2.

Tabel 3.2 Skor Hipotetik Pada Variabel Kompensasi

Interval	Kategori	N	Presentase	Mean
$266.8 \leq x \leq 322$	Sangat Tinggi	14	40%	278.00
$211.6 \leq x \leq 266.8$	Tinggi	11	31.43%	
$156.4 \leq x \leq 211.6$	Sedang	10	28.57%	
$101.2 \leq x \leq 156.4$	Rendah	0	0%	
$46 \leq x \leq 101.2$	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		35	100%	
SD = 36.260	Min = 213	Max = 329		

Berdasarkan tabel 3.2, hasil dari data hipotetik diketahui bahwa subjek penelitian pada variabel kompensasi yang tergolong dalam kategori sangat tinggi sebanyak 14 orang (40%), kategori tinggi sebanyak 11 orang (31.43%), kategori sedang sebanyak 10 orang (28.57%) dan tidak ada AO yang termasuk dalam kategori rendah dan sangat rendah. Kategorisasi subjek penelitian dari data hipotetik menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian termasuk kategori yang memiliki kompensasi sangat tinggi yaitu sebanyak 40%. Artinya, kompensasi yang dimiliki AO Bank Mega Capital KC. Semarang tergolong sangat tinggi. Berikut criteria skor hipotetik pada variabel loyalitas kerja karyawan dalam tabel 3.3

Tabel 3.3 Kriteria Skor Hipotetik Pada Variabel Loyalitas Kerja Karyawan

Interval	Kategori	N	Presentase	Mean
$214.6 \leq x \leq 259$	Sangat Tinggi	23	65.71%	236.37
$170.2 \leq x \leq 214.6$	Tinggi	5	14.29%	
$125.8 \leq x \leq 170.2$	Sedang	7	20%	
$81.4 \leq x \leq 125.8$	Rendah	0	0%	
$37 \leq x \leq 81.4$	Sangat Rendah	0	0%	
Jumlah		35	100%	
SD = 24.296	Min = 183		Max = 265	

Berdasarkan tabel 3.3, hasil dari data hipotetik diketahui bahwa subjek penelitian pada variabel loyalitas kerja karyawan yang tergolong dalam kategori sangat tinggi sebanyak 23 orang (65.71%), kategori tinggi sebanyak 5 orang (14.29%), kategori sedang sebanyak 7 orang (20%) dan tidak ada AO yang termasuk dalam kategori rendah dan sangat rendah. Kategorisasi subjek penelitian dari data hipotetik menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian termasuk kategori yang memiliki loyalitas kerja karyawan sangat tinggi yaitu sebanyak 65.71%. Artinya, loyalitas kerja karyawan yang dimiliki AO Bank Mega Capital KC. Semarang tergolong sangat tinggi.

Uji Korelasi

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan sebelumnya, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal dengan nilai sig. ($p > 0.05$) dan kedua variabel penelitian linier ($p > 0.05$),

maka uji korelasi yang dilakukan menggunakan teknik korelasi *Spearman Rho*. Berdasarkan hasil uji korelasi antara kedua variabel dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Tabel 4.1 menunjukkan hasil uji korelasi.

Tabel 4.1 Uji Korelasi dengan Teknik Korelasi *Spearman Rho*.

Correlations

		Loyalitas	Kompensasi
Spearman' Loyalitas s rho	Correlation Coefficient	1.000	-.023
	Sig. (2-tailed)	.	.894
	N	35	35
Kompensasi	Correlation Coefficient	-.023	1.000
	Sig. (2-tailed)	.894	.
	N	35	35

PEMBAHASAN

Hasil uji korelasi menunjukkan adanya korelasi negatif dan tidak signifikan antara kompensasi dan loyalitas kerja *Account Officer* (AO) Bank Mega Capital KC. Semarang dimana $r = -0.023$ dengan nilai signifikansi 0.894 ($p < 0.05$). Oleh karena itu, variabel loyalitas kerja dan variabel kompensasi tidak berkorelasi. Hal tersebut dikarenakan ada beberapa kemungkinan. Yang pertama adalah karyawan pada umumnya merasa kompensasi yang diterimanya dianggap sebagai suatu hal yang biasa bagi karyawan sehingga hal tersebut membuat kompensasi tidak signifikan dengan loyalitas kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Sattar & Ahmed (2014) yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan loyalitas karyawan di Sektor Perbankan Bahawalpur. Sementara, stress kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan. Lingkungan kerja yang

tidak memadai seperti tidak memiliki akomodasi penting seperti furniture, toilet, keselamatan diri dan kesehatan serta pencahayaan tempat kerja. Maka, karyawan tidak akan bersedia untuk menempatkan diri dengan masalah tersebut terlalu lama sehingga memutuskan untuk meninggalkan tempatnya bekerja.

Sementara itu, dalam penelitian Ghazanfar, et al. (2011) juga menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Tidak seperti motivasi kerja yang berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kepuasan serta loyalitas karyawan Industri Selular di Pakistan. Pemberian motivasi diperlukan dan pemberian motivasi itu jangan hanya diberi secara materi tetapi harus diberikan dalam bentuk dorongan materil juga. Agar karyawan merasa bahwa mereka diperhatikan di perusahaan tersesbut dan gairah kerja karyawan akan bangkit dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan. Karyawan terdorong untuk tetap tinggal di perusahaan, tempatnya bekerja. Selain itu, karyawan juga lebih bersemangat dalam kerja agar tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan yang menganggap pekerjaannya membosankan, kurang menantang dan tidak membantu dirinya berkembang, maka karyawan tersebut tidak akan dapat berkonsentrasi penuh dalam bekerja sehingga apa yang mereka hasilkan menjadi tidak maksimal. Oleh karena itu, karyawan lebih memilih untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menantang dan membantu karyawan agar karirnya dapat berkembang sehingga pada akhirnya karyawan akan *resign*.

Kompensasi bukan merupakan faktor yang menjadi penentu terhadap loyalitas kerja. Jadi, dengan adanya kompensasi tidak membuat karyawan lebih produktif. Kemungkinan kedua yang membuat kompensasi tidak signifikan dengan loyalitas kerja adalah sebagian besar karyawan menganggap bahwa kompensasi yang mereka terima bukan menjadi satu-satunya yang membuat mereka merasa terpenuhi kebutuhannya sehingga tidak berhubungan dengan loyalitas kerja mereka. Bukan kompensasi melainkan pengembangan karir yang

menjadi kebutuhan karyawan yang dirasa perlu untuk dipenuhi. Pengembangan karir yang dilaksanakan oleh perusahaan yaitu berupa pendidikan dan pelatihan, promosi, dan mutasi. Melalui informasi yang diberikan perusahaan mengenai pengembangan karir, akan mengakibatkan seorang karyawan dapat menentukan jalur karir yang akan dilalui dalam dalam pencapaian sasaran karirnya.

Suatu perusahaan memiliki usaha-usaha yang ditujukan untuk karyawan sehingga perilaku karyawan dapat berubah. Hal tersebut dilakukan agar karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan dengan tujuan karyawan dapat melaksanakan tugas dengan penuh disiplin, moral, dedikasi, kejujuran, dan tanggung jawab. Dan usaha tersebut juga dilakukan untuk menumbuhkan kecintaan kepada perusahaan sehingga timbul rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Dalam usahanya untuk mengubah perilaku karyawannya tersebut, salah satu usaha yang dilakukan oleh perusahaan yaitu melalui pengembangan karir.

Dalam suatu kesempatan, Sattar & Ahmed (2014) menjelaskan bahwa perhatian khusus perusahaan terhadap pengembangan karir karyawan akan memberikan keuntungan yang lebih besar lagi kepada perusahaan itu sendiri. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan akan meningkatkan loyalitas kerja apabila menerima kesempatan karir yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Dalam hal ini, maka bukan kompensasi yang memiliki hubungan terhadap loyalitas kerja melainkan pengembangan karir yang memiliki hubungan dengan loyalitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara kompensasi dengan loyalitas kerja *Account Officer* (AO) Bank Mega Capital KC. Semarang, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan loyalitas kerja *Account Officer* (AO) Bank Mega Capital KC. Semarang.
2. *Account Officer* (AO) Bank Mega Capital KC. Semarang memiliki skor kompensasi yang berada pada kategori sangat tinggi dan *Account Officer* (AO) Bank Mega Capital KC. Semarang memiliki skor loyalitas kerja yang berada pada kategori sangat tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan/organisasi

Bagi perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada setiap karyawan agar membuat mereka dapat lebih intens dalam memiliki kegiatan yang lebih baik terhadap perusahaan melalui berbagai cara seperti tugas-tugas atau kegiatan yang lebih produktif yang diberikan oleh perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Apabila ada peneliti lain yang ingin meneliti mengenai loyalitas kerja karyawan hendaknya melibatkan faktor-faktor lain seperti pengembangan karir, kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Peneliti selanjutnya pada saat pengambilan data diharapkan untuk mendampingi subjek saat pengisian skala psikologis guna menghindari *human error* seperti subjek yang kurang memahami maksud dari beberapa item. Pada skala psikologis, peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan data demografik seperti lamanya bekerja di dalam perusahaan, pendidikan akhir yang dimiliki karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Absar, M., M., N., Sikder, Z. H., Nimalathasan, B., Bhuiyan, M. M. (2010). Employee Compensation Practices in Industrial Enterprises of Bangladesh: A Public – Private Sector Comparison. *Economic Sciences Journal*, 62(04), 1-11.
- Agus, T. S., dkk. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 04.
- Azwar, S. (2012). Penyusunan skala psikologi (2nd ed). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management: Eleventh Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Ding, D., et al. (2012). Relationship of Servant Leadership and Employee Loyalty: The Mediating Role of Employee Satisfaction. *iBusiness Journal*, 04(01), 208-215.
- Ghazanfar, F., Chuanmin, S., Khan, M. M., & Bashir, M. (2011). A Study of Relationship Between Satisfaction with Compensation and Work Motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 02(01).
- Hassan, M., Hassan, S., Khan, M. F. A., & Iqbal, A. (2013). Impact of HR Practices on Employee Satisfaction and Employee Loyalty: An Empirical Study of Government Owned Public Sector Banks of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 16(01), 01-08.
- Hussain, J. B., & Gulzar, A. (2014). The Impact of Human Resource Practices on Employee Commitment and Employee Retention in Telecom Sector of Pakistan: Exploring The Mediating Role of Employee Loyalty. *Journal of Business and Management*, 16(01).
- Ismail, A. A. (2013). Factor Affecting The Organizational Loyalty of Workers in The Jordanian Commercial Banks. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 04(12).
- Lai, W. H. (2013). Employee Loyalty at the Workplace: The Impact of Japanese Style of Human Resource Management. *International Journal of Applied HRM*, 03(01).
- Lee, S. S. (2008). Relationships Among Leadership Empowerment, Job Satisfaction, and Employee Loyalty in University Dining Student Workers. Iowa: PreQuest Information and Learning Company.
- Lee, Y., J. (2015). The Impact of Employee Loyalty and Organizational Citizenship Behavior On Organizational Performance: A Case of Taiwan-Listed Family Business. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 41(01).
- Martiwi, R. T., Triyono., & Mardalis, A. (2012). Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(01), 44-52.

- Noviansyah & Zunaidah. (2011). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 09(18), 43-58.
- Omar, W. M., Jusoff, K., & Hussin, H. (2010). Employee Motivation and its Impact on Employee Loyalty. *World Applied Sciences Journal*, 08(07), 871-873.
- Ong, D., Ong, V., Zhang, L. H., Huey, P. S., & Hie, T. S. (2014). Expressions of Fresh Graduates: Employee Loyalty in Malaysia. *World Journal of Management*, 05(02), 92-106.
- Padney, C., & Rajni, K. (2012). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 01(08).
- Putri, D., Sujana, E., & Darmawan, N. A. S. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Account Officer (AO) pada Bank Swasta di Singaraja tahun 2013. *eJournal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1*, 02(01).
- Rahmadana, S. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 03(03), 650-660.
- Rio, M., & Maria, K. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(03).
- Rizal, M., Idrus, M. S., Djumahir., & Mintarti, R. (2014). Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*, 03(02).
- Ronald, F. (2012). Rewarding Employee Loyalty: An Organizational Justice Approach. *International Journal of Organizational Behaviour*, 08(03), 486-503.
- Sattar, S., & Ahmed, S. (2014). Factors Effecting Employee Turnover in Banking Sector. *Developing Country Studies*, 04(03).
- Vannecia, M. S., Susanto, E. D., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 01(01).
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2003). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka.
- Upasana, K., M. (2015). Influence of Compensation on Employee Loyalty to Organization. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 03(02).

Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M. F., Abdullah, H. M., Hussain, I., Anjum, W., Ali, M. A., & Arshad, R. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty. *International Journal of Learning & Developmen*. 04(02).

